

платёжных систем Visa, Mastercard и др.! При этом классические банковские переводы гораздо дешевле: фиксированная стоимость – всего 40-50 р. вне зависимости от суммы!

О перспективах использования технологии «блокчейн». Большая часть мошеннических действий происходит при использовании сети «Интернет», а также мобильных устройств. Даже централизованные банковские технологии не дают полную гарантию сохранности средств, не говоря о децентрализованном «блокчейне». И экономическая целесообразность внедрения новой технологии в традиционное банковское дело пока не доказана. Какие существующие недостатки банков она способна ликвидировать? Видимо, практически никакие. Однако это не отрицает технологического прорыва создателей «блокчейна»! Возможно, он найдёт основное применение в небанковской сфере, и вновь перевернёт мир...

Список литературы

1. Андрияшин, С.А. Биткойн, блокчейн, файл-деньги и особенности эволюции денежного механизма / С.А. Андрияшин, В.К. Бурлачков // Финансы и кредит. – 2017. Т. 23. № 31 (751). С. 1850-1861.
2. Смольников, В.А. Применение системы блокчейн в банковской сфере и связанное с этим изменение логистики международных финансовых потоков / В.А. Смольников // Российский экономический интернет журнал. – 2016. № 4. С. 57.
3. Кузнецов, В.А. О подходах в международном регулировании криптовалют (bitcoin) в отдельных иностранных юрисдикциях / В.А. Кузнецов, А.В. Якубов // Деньги и кредит. – 2016. № 3. С. 20-29.
4. Материалы портала Lenta.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lenta.ru/articles/2017/09/22/blockchainrules/> (дата обращения: 28.09.17 г.).
5. Материалы Банка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cbr.ru/statichhtml/file/14435/survey_transfers_16.pdf (дата обращения: 3.10.17 г.).
6. Материалы Банка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blockchain.info/ru/charts/cost-per-transaction-percent> (дата обращения: 3.10.17 г.).

© Ю.С.Эзрох, 2017

УДК 331.108.26

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ОБЪЕКТ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Юрьева О.В.

кандидат социологических наук, доцент
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

Колесникова Ю.С.

кандидат экономических наук, доцент
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

Аннотация. В работе рассмотрен подход к определению компетенции и компетентностного подхода с позиции классической экономической мысли, институциональной экономики, менеджмента и сферы образования. Рассмотрена специфика отчуждения компетенции как объекта нематериальной собственности. Компетенция рассмотрена на уровне индивида и на уровне организации.

Ключевые слова: компетенции, ключевые компетенции, компетентностный подход, стратегическое управление, объект нематериальной собственности.

COMPETENCE AS AN OBJECT OF INTANGIBLE PROPERTY

Yrieva O.V.
Kolesnikova J.S.

Summary. The paper considers the approach to the definition of competence and competence approach from the standpoint of classical economic thought, institutional economics, management and the sphere of education. The specifics of the alienation of competence as an object of intangible property are considered. Competence is considered at the individual and organizational level.

Key words: competences, key competencies, competence approach, strategic management, object of intangible property.

Глобальные экономические процессы, начавшиеся со второй половины прошлого столетия резко изменили подходы к стратегическому управлению организацией. На сегодняшний день все большую роль приобретают способности порождать эффективные стратегии и постоянно развивать организацию, обновляя ее структуру и ключевые процессы в ответ на вызовы внешней среды. Исходя из этого, можно отметить проблему формирования новых интегративных подходов к стратегическому развитию организации. Одним из таких подходов является компетентностный подход, общая логика которого заключается в формулировании ключевых компетенций, становящихся основой процесса развития организации.

Компетенции сегодня становятся особым языком, помогающим людям видеть то, что объективно не может быть одинаковым – деятельность «глазами исполнителя деятельности» и деятельность «глазами потребителя деятельности» [1]. По мнению некоторых авторов, ключевой может считаться компетенция высшего порядка, которая является фактором создания наибольшей ценности для потребителя. При этом она представляет собой коллективное знание, которое способствует организации и управлению имплементацией прочих компетенций [2].

С позиции институциональной теории компетенцию мы можем рассмотреть, как объект нематериальной собственности индивида. Отчуждая свои компетенции в процессе трудовой деятельности, индивид получает доход. Таким образом, индивид меняет свое право пользования нематериальным объектом на право получение дохода.

Процесс отчуждения компетенции носит специфический характер. Отчуждение не связано с исчерпанием объекта нематериальной собственности, но связано с затратой интеллектуального, социального и витального капитала индивида. В тоже время процесс отчуждения компетенции (умения) может приводить к его приращению – мультирегенерации.

Вследствие возросшего значения ключевых компетенций в стратегическом управлении принципиально важным является понимание их сущности. Тем не менее, до сегодняшнего дня единого мнения в определении понятия «ключевые компетенции» в различных областях науки нет.

В литературе условно можно выделить три направления исследований ключевых компетенций: ключевые компетенции в экономике, менеджменте и образовательной сфере. Несмотря на тесную взаимосвязь, гносеологические корни понимания сущности в них имеют разную природу.

Возникновение концепции ключевых компетенций связывают с именем П. Селзника, который в 1957 году в книге «Лидерство в управлении», рассматривает ключевые компетенции как внутренние факторы организации, которые создают отличительные преимущества и определяют успех организации. [3].

На основании концепции П. Селзника в 1965 году И. Ансофф в книге «Корпоративная стратегия» предлагает в качестве ключевых компетенций рассматривать шаблонный список

умений и ресурсов, названных автором «сеткой компетенций», позволяющая выявить конкурентное преимущество на данном рынке [4].

Современное понимание ключевых компетенций принадлежит К. Прахаладу и Г. Хэмелу, которые определили их как определенный набор навыков и технологий, позволяющих компании предоставлять потребителю фундаментальные выгоды и являющиеся основой успешной конкуренции [5].

Таким образом, с позиций экономической теории ключевые компетенции определяются как специфические преимущества, по отношению к конкурентам отрасли, которые обеспечивают базовую основу добавленной стоимости [6].

Мы же в свою очередь будем трактовать компетенцию как объект нематериальной собственности, который обеспечивает ее собственнику получение дохода. Обладание компетенцией позволяет собственнику быть востребованным на рынке труда. Исключительность (редкость) компетенции приносит собственнику дополнительный доход. Так, специфические умения позволяют получить доход больший, чем унифицированные.

Исследователи с области менеджмента рассматривают концепцию ключевых компетенций как набор специфических характеристик, обусловленных стратегическими установками и корпоративной культурой, отражающихся в компетенциях персонала, капитализируемых как нематериальные ресурсы и служащих фактором обеспечения конкурентоспособности.

Такова в частности позиция С.А. Труфанова, считающего, что ключевая компетенция формулируется руководством организации как следствие миссии, целей и корпоративной стратегии и обеспечивает конкурентное преимущество, являясь направляющим вектором для формирования компетенций персонала, которые, в свою очередь, синергически взаимодействуя, служат средством реализации и приводятся в соответствие ключевым компетенциям организации [7].

Наряду с исследователями теории управления, научные деятели связанной с ней сферой образования также испытывают большой интерес к исследованию ключевых компетенций. Однако истоки понятия «ключевых компетенций» в образовании не так однозначны, как в сфере менеджмента. Ключевые – это обобщенно-представленные основные компетенции, которые обеспечивают нормальную жизнедеятельность человека в социуме [8, с.36].

По мнению современных российских и зарубежных исследователей, понятийный аппарат, характеризующий смысл компетентностного подхода в образовании, ещё не устоялся, формулировки ключевых компетенций и, тем более, их систем представляют наибольший разброс мнений.

Подводя итог, отметим, что ключевые компетенции необходимы для достижения новых возможностей организации, в том числе для обеспечения и развития персонала, как нематериального актива. От индивидуальных ключевых компетенций зависит стратегический потенциал организации [9, с.8].

Ключевые компетенции можно рассмотреть, как на уровне индивида, так и как аккумулировано – на уровне организации. Однако, ключевые компетенции организации нельзя воспринимать как совокупные объем компетенций персонала, так как их взаимодействие может приводить как к появлению положительного синергетического эффекта (превышения над суммой компетенций индивидов), так и к отрицательному эффекту (невозможность реализации ряда компетенций в заданных условиях организации)

Для того, чтобы эффективно управлять ключевыми компетенциями необходимо осуществлять меры по их формированию, удержанию и развитию. Формирование подразумевает реализацию процедур по созданию новых для организации компетенций. Удержание обеспечивает сохранение сформированной компетенции на определённом достигнутом уровне. А развитие — это процесс, который предполагает качественное изменение и модернизацию вновь сформированных компетенций организации с целью их совершенствования. Весь процесс должен осуществляться за счёт развития компетенций

персонала, в противном случае, организация рискует потерять конкурентоспособность, а в процессе развития компетенций персонала, происходит и развитие ключевых компетенций организации.

Список литературы

1. Кудрявцева, Е.И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций. Монография/Е.И. Кудрявцева.-СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2012. -340 с.
2. Ефремов, В. С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа / В. С. Ефремов, И. А. Ханьков // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 2. – <http://www.cfin.ru/press/management/2002-2/02.shtml>
3. Selznick, P. Leadership in Administration / P. Selznick.- N.Y., 1957.
4. Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия /И. Ансофф.- СПб: Питер, 1999.- 416 с.
5. Хамел, Г. Стратегическая гибкость / Г. Хамел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с.
6. Гусев, А.А. Формирование взаимодействия персональных компетенций с системой ключевых бизнес-компетенций / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Профессиональное образование — не на всю жизнь, а через всю жизнь: Сб. матер. Междунар. науч.- практ. конф. - Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2011. - С. 51-63.
7. Труфанов, С.А. Формирование, удержание и развитие ключевых компетенций организации в системе конкурент-менеджмента / С.А. Труфанов // автореф.дискан.э.н. // 08.00.05, Ростов-на-Дону, 2015.
8. Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание / Н.Ф. Ефремова. - Москва, Издательство «Национальное образование», 2012.- 416 с.
9. Чуланова, О.Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: Монография / О.Л. Чуланова. - Инфра-М, 2017.- 120 с.

УДК 331.55

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

Якшибаева Г.В.

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет»

Тухватуллина Г.А.

магистрант кафедры Экономическая теория

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет»

Аннотация. В работе трудовая миграция рассматривается как сложное экономическое, политическое, демографическое и социальное явление, которое характеризуется как неоднозначное, имеющее как положительные, так и отрицательные эффекты процесс и оказывающее влияние на социально-экономическое развитие Республики Башкортостан.

Ключевые слова: трудовая миграция, рабочие места, Республика Башкортостан.